

# **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Instrinsik Pada Bank Artha Graha Pekanbaru.**

**By:**  
**Jonison**  
**Samsir**  
**Marzolina**

**Fuculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia**  
**E mai. [jhonyson@yahoo.co.id](mailto:jhonyson@yahoo.co.id) / [jhonyson4@gmail.com](mailto:jhonyson4@gmail.com)**

## ***Influence on Performance Through Leadership intrinsic motivation At Bank Artha Graha Pekanbaru***

*This research was conducted at the International Tbk Bank Artha Graha Pekanbaru in order to determine and analyze the effect of leadership on employee performance through intrinsic motivation. Research has a population of 107 employees of Bank Artha Graha Pekanbaru International Tbk and using census sampling to take the number of samples 107 employees. The analytical method used is descriptive analysis method is a way to test variables, regression testing, and final test path analysis or path analysis. From the results of the testing that has been done, there is a direct effect between leadership variables on intrinsic motivation. Intrinsic motivation has a positive effect on employee performance, which means the employee's performance is influenced by intrinsic motivation. And for leadership to employee performance variables terdpat positive influence employee performance means influenced by leadership. For the indirect effect, namely, the influence of leadership on employee performance through intrinsic motivation to get the positive effects. From the results, the relationship is directly influence the effect of a positive effect, but the effect of leadership on performance through intrinsic motivation effect is smaller when compared to the effect directly. Bank Artha Graha Pekanbaru should be more attention in improving the performance of employees, Bank Artha Graha management should conduct continuous evaluation to employees to be able to perform two way communication in order to obtain in depth information about the employee's performance problems.*

*Keywords: Leadership, intrinsic motivation and employee performance*

## **1. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi perusahaan, karenanya diperlukan suatu usaha untuk mengelola secara profesional

agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan. Selain itu, manusia dalam organisasi perusahaan perlu pula diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja

secara efektif, efisien dan produktif. Bagi organisasi atau perusahaan mengelola karyawan bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Dari penelitian Puspa Maharani dan Yohan Wismantoro pada tahun 2011 terdapat hasil pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Ahmad Yani Semarang.

Kepemimpinan yang sesuai dengan harapan dari karyawan akan dapat membantu mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaannya sedangkan motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seseorang dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai telah maksimal disertai

dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Untuk itu diperlukan motivasi intrinsik yang kuat dari karyawan untuk membangun semangat dari karyawan agar dapat bekerja semakin lebih baik lagi dalam mencapai target kinerja yang tinggi dari perusahaan sebagai tempat bekerja bagi para karyawan. Untuk itu diperlukan juga pengelolaan motivasi yang baik dari karyawan itu sendiri.

Di Indonesia, salah satu bidang bisnis yang menekankan untuk pelayanan yang baik kepada konsumen adalah Bank. Indonesia memiliki banyak bank yang memiliki banyak program dan bertujuan selain untuk profit namun juga untuk melayani kebutuhan dari masyarakat, seperti Bank Artha Graha International Tbk. yang merupakan salah satu bank swasta di Indonesia. Untuk di Kota Pekanbaru Bank Artha Graha International Tbk hanya memiliki satu kantor sebagai daerah operasinya, yaitu terletak di Jl. Jend. Sudirman No. 65 AB Pekanbaru.

Tingginya kompetisi antar bank yang ada di Pekanbaru dalam bersaing untuk memiliki banyak nasabah membuat Bank Artha Graha International Tbk Pekanbaru harus memiliki karyawan yang kompetitif dan menjunjung tinggi visi dan misi dengan tujuan yang telah ditetapkan, namun permasalahan inti muncul dari karyawan itu sendiri. Karyawan yang bekerja cukup lama banyak yang kurang dapat memberikan kinerja yang lebih baik dalam Bank Artha Graha. Karyawan memberikan kinerja dengan tidak maksimal dan tidak berusaha mencapai dari target kinerja yang telah ditentukan Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru. Hal ini tentu saja menjadi pemicu dari masalah dari Bank Artha Graha yang memiliki target kinerja yang tinggi untuk dapat bersaing dengan bank lainnya dan dapat melakukan pekerjaan dalam melayani nasabah sebaik-baiknya. Bank Artha Graha Pekanbaru memiliki 107 orang karyawan yang tersebar pada berbagai bagian pekerjaan seperti pada Tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1: Selebaran Karyawan Bank Artha Graha International Tbk Pekanbaru Tahun 2013**

<b>Tahun</b>	<b>Bagian Bank</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
2013	Pelayanandan Marketing	46
	Operasi dan Support	34
	Non-operasional	27
	Total Karyawan	107

*Sumber:* Bank Artha Graha International Tbk Pekanbaru

Dari tabel 1.1 di atas dapat kita lihat jumlah karyawan dari Bank Artha Graha Pekanbaru yang paling banyak adalah bagian marketing yang bertugas meliputi bagian *Funding* dan *Lending*. Mereka inilah yang disebut *banker*, orang-orang yang menjadi pemain utama dalam bisnis sebuah bank dan menjadi penyuplai dana bagi bank tersebut. Tugasnya adalah menangani nasabah, mencari dana masuk, menawarkan kredit atau produk bank, dan lain-lain. Selain itu ada bagian pelayanan yang bertugas meliputi posisi *call centre*, *teller*, and *costumer service* yang melayani nasabah, menerima setoran atau penarikan, menangani pembukaan rekening, atau pengecekan saldo dari

nasabah bank. Untuk bagian operasimeliputi *processing, settlement*, dan kliring. Pekerjaannya bertanggung jawab akan keluar atau masuknya pengiriman uang, penyelesaian transaksi, obligasi dan surat berharga. Kemudian selanjutnya ada bagian *support* meliputi bagian administrasi, legal, dan *credit analyst*. Terakhir bagian non-operasional meliputi *Human Resource Department*, IT, *compliance, risk management*, produk. Ruang lingkup pekerjaan mereka tidak berhubungan langsung dengan kegiatan banking itu sendiri, namun memiliki kaitan.

Masalah dari kinerja karyawan Bank Artha Graha Pekanbaru dapat kita lihat pada Tabwl 1.2 bahwa banyak karyawan yang tidak memiliki kinerja yang begitu baik dalam melakukan pekerjaannya. Padahal seharusnya perbankan memiliki sumber daya yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan target kerja Artha Graha. Apabila kinerja jauh dari target kinerja yang di tentukan maka akan berdampak kepada perbankan secara keseluruhan. Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan pimpinan Bank Artha Graha Pekanbaru terhadap kinerja 30 orang

karyawan pada Bank Artha Graha Pekanbaru :

**Tabel 1.2 :Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan Bank Artha Graha Pekanbaru Berdasarkan Penilaian Pimpinan Bank Artha Graha**

N o	Pernyataa n	S S	S	C	T S	STS
1	Karyawan banyak yang memiliki prestasi kerja	2	6	8	1 0	4
2	Karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi	6	9	7	6	2
3	Karyawan memiliki kreatifitas yang dalam menyelesaikan	2	5	8	1 2	3

	pekerjaan					
4	Karyawan mampu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan	0	6	1 2	1 0	2
5	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja	2	6	4	1 2	6
	Total Skor	1 2	3 2	3 9	5 0	17
	Presentase	8 %	2 1, 3 3 %	2 6 %	3 3, 3 %	11,3 3 %

Sumber :Hasil olahan data pra riset 2014

Dari tabel 1.2 dapat dilihat nilai skor paling besar terhadap pernyataan kinerja karyawan menurut pimpinan adalah pada ketidaksetujuan yakni sebesar 33,33%. Ini menandakan masih

banyak kinerja karyawan yang belum dapat memenuhi harapan dari Bank Artha Graha Pekanbaru dalam mencapai target dari kinerja perusahaan itu sendiri, sehingga menjadi masalah utama dalam Bank Artha Graha untuk meningkatkan kinerja dari karyawannya.

Menurut (Sjafri 2007:155), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan yang kurang sesuai dengan keinginan dari karyawan Bank Artha Graha, membuat kinerja karyawan jadi menurun. Sebuah dorongan atau tekanan yang keras sering dilakukan pada karyawan tentu saja membuat karyawan menjadi merasa tertekan dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, apalagi harus memenuhi target yang cukup besar dari Bank Artha Graha Pekanbaru.

Selain itu menurut (Mangkunegara 2007:67) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Salah satunya adalah motivasi intrinsik yang berasal dari diri sendiri karyawan yang juga menjadi sumber dari kinerja yang menurun dengan kurangnya tanggung jawab dalam pekerjaan dan kurangnya motivasi untuk memberikan yang terbaik bagi tempatnya bekerja,

karena karyawan merasa hanya bekerja untuk sementara di Bank Artha Graha, selain itu juga faktor dari tidak termotivasinya karyawan untuk mendapatkan penghargaan dan kemajuan dalam pekerjaan di Bank Artha Graha menjadi alasan karyawan kurang dapat termotivasi dalam diri karyawan itu sendiri, sehingga menyebabkan karyawan merasa kurang berusaha lebih dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi intrinsik merupakan faktor motivasi yang sangat dibutuhkan oleh para karyawan dalam meningkatkan kinerja agar dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi, karena motivasi yang bersumber dari diri sendiri harus dapat muncul dengan berdasarkan diri sendiri dan memberikan dampak terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin baik motivasi intrinsik seseorang, maka akan dapat membangun kinerja yang baik pula. Untuk itu perlu dikelolanya motivasi intrinsik dari karyawan dan Bank Artha Graha Pekanbaru harus dapat mengetahui cara untuk memunculkan motivasi intrinsik dari karyawan dan mempertahankan motivasi intrinsik tersebut.

Untuk melihat permasalahan dari faktor kepemimpinan dan faktor motivasi kerja dapat kita lihat dari tabel pra riset dari 30 orang karyawan pada bagian pada tabel berikut :

**Tabel 1.3 : Pra Riset Karyawan Untuk Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pada Tahun 2014**

No	Pertanyaan Masalah Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja di Bank Artha Graha Pekanbaru	Jawaban Karyawan	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Pemimpin dapat memberitahu karyawan atas apa yang harus dikerjakan	13	17
2	Pemimpin dapat memberikan pemikiran kepada karyawan tentang ide-idenya dalam menyelesaikan pekerjaan	18	12
3	Pemimpin terlibat dalam pembuatan keputusan melalui komunikasi dua arah	7	23

4	Pemimpin percaya kepada karyawan untuk melakukan tugas sendiri dengan sedikit pengarahan	14	16
5	Anda termotivasi dengan penghargaan dan pengakuan dari bank Danamon	11	19
6	Anda bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan anda	8	22
7	Anda ingin maju dan mengembangkna prestasi dalam bekerja di Bank Danamon	5	25
8	Anda menyukai dalam melakukan pekerjaan anda saat ini	9	21

Sumber:Hasil olahan data pra riset 2014

Dari Tabel 1.3tersebut dapat kita lihat bagaimana masalah dari kepemimpinan paling bermasalah adalah partisipasi dari pemimpin untuk mengambil keputusan dan melakukan komunikasi dua arah dengan karyawan. Hal ini dikarenakan pemimpin kurang melakukan interaksi dengan karyawan. Kemudian untuk masalah motivasi kerja, karyawan

rata-rata menjawab dengan tidak setuju. Karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah dalam melakukan pekerjaanya. Hal ini tentu menjadi indikasi kuat dari permasalahan dengan motivasi kerjanya dan berdampak pada kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang dan data yang ada, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi IntrinsikBank Artha Graha Pekanbaru”***

### Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi intrinsik karyawan Bank Artha Graha International Tbk Pekanbaru ?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi intrinsik Bank Artha Graha International Tbk Pekanbaru?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Bank Artha Graha International Tbk Pekanbaru?

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi intrinsik karyawan Bank Artha Graha International Tbk Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi intrinsik Bank Artha Graha International Tbk Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Bank Artha Graha International Tbk Pekanbaru

#### **Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis  
Penelitian merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan teori kasusnya di bidang sumber daya manusia sehingga dapat membuat implikasi manajerial yang dapat menjadi saran bagi obyek penelitian.
2. Bagi perusahaan  
Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui variabel – variabel mana yang yang perlu di tingkatkan untuk membuat kinerja lebih baik.
3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia.

#### **Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dan lebih memahami tentang hasil penelitian ini secara sistematis, maka penulis akan membagi penulisan ini menjadi beberapa bab dengan pembahasan masing-masing secara terperinci.

#### **TELAAH PUSTAKA**

##### **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga



hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2007 : 67).

Berdasarkan defenisi diatas bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam rangka menjalin hubungan kerja sama antara pihak manajemen dengan para karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dengan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

### **Jenis – jenis Kriteria Kinerja**

Menurut Robbins (2003:155) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukurankuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan

dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). (Mangkunegara 2007:67)

#### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk

jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. (Sjafri 2007:155)

Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- a. Faktor Personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, kepuasan kerja, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- f. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu atau konflik peran, konflik

antar individu, konflik antar kelompok atau eorganisasi.

ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

## **Unsur - Unsur Penilaian Kinerja**

### **Karyawan**

Menurut Husein (2007), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

#### **1) Kesetiaan**

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

#### **2) Prestasi Kerja**

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

#### **3) Kedisiplinan**

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan -peraturan yang

#### **4) Kreatifitas**

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

#### **5) Kerjasama**

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

#### **6) Kecakapan**

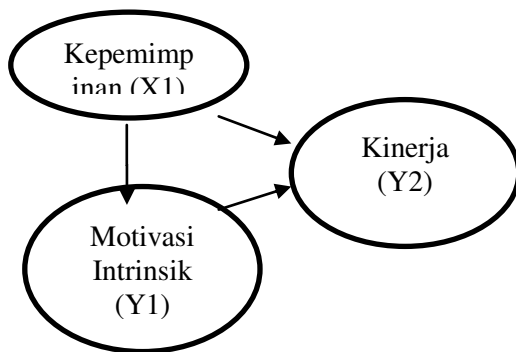
Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

#### **7) Tanggung jawab**

diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

## Kerangka Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman mengenai keseluruhan rangkaian penelitian ini, maka disusunlah kerangka pikir penelitian. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independent dan satu variabel dependent. Variabel independent adalah variabel kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi intrinsik (Y1). Sedangkan untuk variabel dependent adalah kinerja perusahaan (Y2). Hubungan X1 dan Y1 secara langsung kepada variabel Y2. Kemudian selanjutnya hubungan variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui variabel motivasi intrinsik (Y1). Kerangka penelitian dapat di gambarkan sebagai berikut:



*Sumber:* Hasibuan (2009), Sjafri (2007) dan Mangkunegara (2007)

**Gambar 1 :** Kerangka Pemikiran Penelitian

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Artha Graha Internasional Tbk. yang terletak di Jl. Jend. Sudirman No. 65 AB Pekanbaru. Bank ini merupakan bank yang hanya memiliki satu kantor di Pekanbaru.

### Jenis dan Sumber Data

#### Data Primer

Data primer adalah data merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keinginan berpindah yang dilihat dari seberapa besar tingkat kepuasan kerjanya dan komitmen organisasinya. Dalam hal ini data diperoleh langsung dengan membagikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan Bank Artha Graha Internasional Tbk.

## **Data sekunder**

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dandisajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram Data sekunder bisa juga diperoleh dari internet dan berbagi *literature* yang berkaitan dengan penelitian.

## **Populasi dan Sampel**

### **Populasi**

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2006) yang dimaksud

## **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan dibahas hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Instrinsik Bank Artha Graha Pekanbaru”. Secara garis besar bab ini terdiri dari gambaran umum responden, uji validitas dan realibilitas, analisis deskriptif dan analisis regresi berganda

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
2. Profil Responden Berdasarkan Status
3. Profil Responden Berdasarkan Tamggungan
4. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
5. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

## **Deskripsi Data Penelitian**

Untuk mengetahui respon pegawai terhadap masing – masing item pertanyaan yang telah disusun dalam daftar pernyataan responden, maka dilakukanlah deskripsi skor jawaban responden berdasarkan variabel kepemimpinan, motivasi instrinsik dan kinerja karyawan menurut masing – masing indikator serta item penelitian. Penilaian skor jawaban untuk mengetahui persepsi pegawai berdasarkan dimensi pada variabel kepemimpinan, motivasi instrinsik dan kinerja karyawan,

## **Pengujian Hipotesis**

Secara konseptual telah dijelaskan bahwa variabel X1 secara langsung mempengaruhi variabel Y1. Hasil perhitungan koefisien pengaruh untuk

menjawab hipotesis penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap variabel motivasi instrinsik dengan menggunakan program SPSS ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.4 : Koefisien Jalur Dan Hasil Pengujian Hipotesis I**

Hipot esis Alter natif	Koefi sien Jalur	t hitu ng	t tab el	Sig (p val ue)	Kesim pulan
Py1x 1 ≠ 0	Py1x 1 = 0.697	8.893	1.986	0.000	Diteri ma

F hitung = 79.090 (0.000)

Sumber : Data Olahan SPSS

## Pembahasan

### A. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Instrinsik Karyawan Bank Artha Graha Pekanbaru

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang relatif dimiliki oleh setiap orang dalam melakukan aktivitas ataupun kegiatan baik secara individual maupun organisasi. Pegawai yang sukses merupakan pegawai yang mampu menghasilkan kinerja yang baik atas dasar kepemimpinan yang ia miliki maupun kepemimpinan dari pimpinannya. Dengan

adanya fungsi kepemimpinan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rajiv Mehta, Alan J. Dubinsky and Roplh E. Anderson (2003) mengenai “*Leadership Style, Motivation and Performance in International Marketing Channels*”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja memiliki pengaruh yang positif terhadap saluran international karena dapat membangun saluran ke arah yang lebih baik.

Kepemimpinan berbanding lurus dengan motivasi instrinsik, apabila kepemimpinan meningkat maka motivasi juga akan meningkat. Hasil dari pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi instrinsik karyawan Bank Artha Graha pekanbaru menjelaskan bahwa antara variabel kepemimpinan dan motivasi instrinsik memiliki dampak langsung sebesar 0.697. apabila kepemimpinan meningkat sebesar 0.697 maka motivasi instrinsik juga akan meningkat sebesar satuan yang sama.

### B. Pengaruh Motivasi instrinsik

## **Terhadap Kinerja Karyawan Bank Artha Graha Pekanbaru**

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006:141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Motivasi Instrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Artha Graha Pekanbaru. Hasil penelitian yang di dapatkan di atas adalah terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi instrinsik dan kinerja karyawan Bank Artha Graha Pekanbaru. Hubungan yang positif tersebut menjelaskan apabila terjadi peningkatan pada kepemimpinan maka kinerja akan ikut meningkat pula. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lutfi Fauji Ridwan (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja

Perawat”, hasil penelitian tersebut mengemukakan bahwa motivasi intrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah tanggung jawab, penghargaan, prestasi, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan. Motivasi ekstrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja adalah gaji, kebijakan dan administrasi, rekan kerja, keamanan, lingkungan kerja. Begitu juga dengan yang terjadi pada karyawan Bank Artha Graha Pekanbaru. Motivasi instrinsik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Artha Graha Pekanbaru, hal ini berbanding lurus, apabila motivasi instrinsik semakin baik, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada Bank Artha Graha Pekanbaru. Hasil dari dampak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Artha Graha yaitu sebesar 0.387.

## **C. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pada Karyawan Bank Artha Graha Pekanbaru**

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat

dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2007 : 67). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajar Apriani (2011) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Intrinsik Karyawan Bank Danamon Solo” dan hasilnya menjelaskan bahwa Uji t untuk gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Intrinsik Pada taraf kesalahan 5% dengan  $df = n-2$  diperoleh  $t_{hit} 2,204 > t_{table} 2,056$  dapat diartikan terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan terhadap Motivasi Intrinsik Pegawai. Pengaruh tidak langsung pada kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi instrinsik adalah sebesar 0.269. nilai ini diartikan bahwa pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan terhadap kinerja melalui

motivasi instrinsik mempunyai pengaruh yang lemah.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan variabel kepemimpinan terhadap motivasi instrinsik berpengaruh positif. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan maka semakin baik motivasi intrinsik Bank Artha Graha International Tbk Pekanbaru” diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian Apriani (2011) bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan terhadap motivasi intrinsik.
2. Hubungan variabel motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Hal ini berarti semakin baik motivasi intrinsik maka semakin baik kinerja karyawan Bank Artha Graha International Tbk Pekanbaru” dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ridwan (2012) bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi intrinsik terhadap kinerja.



3. Hubungan tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi instrinsik lebih kecil daripada hasil hubungan langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hasil ini berpengaruh lemah, sehingga hipotesis yang menyatakan “Semakin baik kepemimpinan maka semakin baik kinerja melalui motivasi intrinsik karyawan Bank Artha Graha International Tbk Pekanbaru” ditolak karena hasil tidak langsung dari variabel ini lebih kecil dibandingkan dengan hasil variabel kepemimpinan terhadap motivasi instrinsik dan motivasi terhadap kinerja.

#### **Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis tentang Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Motivasi Instrinsik Bank Artha Graha Pekanbaru, maka penulis menyarankan :

1. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Bagi Bank Artha Graha Pekanbaru agar lebih memperhatikan karyawan dalam peningkatan kinerja, hendaknya manajemen Bank Artha Graha melakukan evaluasi terus-menerus kepada para karyawan dengan dapat melakukan komunikasi dua arah agar dapat mendapatkan informasi mendalam tentang permasalahan kinerja karyawan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Apriani, Fajar. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Intrinsik Karyawan Bank Danamon Solo*. Jurnal Manajemen SDM
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta : Jakarta
- Hendriyanto, Antok. 2007. *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT Perum Bulog Sub Drive Surabaya Selatan*. Jurnal Universitas Gunadarma.
- Handoko, T.H. (2003), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Ridwan, Lutfi Fauji, Agustuti. 2012. *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat*. Jurnal Universitas Bandar Lampung.

- Hasibuan, Malayu SP, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Keenam, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.2006. *Manajemen, Dasar, pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2007. *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini, 2009, *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, AnwarPrabu A.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta
- Nawawi, Hadari, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Rajiv, Mehta, Alan J. Dubinsky and Roplh E. Anderson.2003.*Leadership Style, Motivation and Performance in International Marketing Channels. European Journal*
- untuk *Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku organisasi*. PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA : Jakarta
- Sjafri dan Aida. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Subhan Z, Said Musnadi dan M. Sabri.2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi IAIN Ar-Raniry Banda Aceh. Jurnal IAIN Banda Aceh*
- Sugiyono.2004. *Metode Penelitian Administrasi*(ed.5). CV. Alfabeta.:Bandung
- Supartha, Agus Gede Yudha.2011. *“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”*
- Timonthy, Obiwuru, Okwu, Andy T., Akpa, Victoria, and Nwankwere, Idowu. 2011. *Effect Of Leadership Style On Organizational Performance : Survey Of Selected Small Scale Enterprises In Ikosi-Ketu Council Development Area Of Lagos State, Nigeria. Australian Journal Of Business And Management*.
- Rivai, Veithzal.& Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*.  
Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo  
Persada.

Yasiroh, Iis.2010. *Analisis Gaya  
Kepemimpinan Dan Motivasi  
Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Pada Kantor  
Pelayanan Pajak Pratama  
Karawang Selatan. Jurnal  
Manajemen Sumber Daya  
Manusia.*